

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA GURU DIKOORDINATOR
WILAYAH KECAMATAN NGAJUM KABUPATEN MALANG**

Oleh

Reza Rezita Okta Viana*)

Rezarezita43@gmail.com

Rois Arifin)**

Roisarifin18@yahoo.co.id

M. Hufron***)

Fron.dokumenriset@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malang

Abstract

This study intends : 1) to find out and analyze the influence simultan of training, motivation, work discipline, and the ability of teacher performance in the regional coordinator of the Ngajum Sub-district. 2) to find and analyze the influence parsial of training, motivation, work discipline and the ability of teacher performance.

The sample was taken from 92 teachers in the regional coordinator of the Ngajum Sub-district. The results of the study found that training, motivation, work discipline, and ability partially affect teacher performance in the regional coordinator of Ngajum. Furthermore, parsial training has an effect on teacher performance. Motivation has a significant positive effect on teacher performance. Work discipline has no parsial effect on teacher performance because the significance. The ability has a positive effect and significantly parsial on teacher performance.

Keywords: *Training, Motivation, Work Discipline, Teachers' ability, and performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Dalam dunia pendidikan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai

unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Di sekolah Kinerja guru memiliki kedudukan bernilai pada pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru wajib benar-benar profesional keahliannya serta efisien mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. (Uzer, 2005) guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan.

Pelatihan merupakan salah satu langkah atau strategi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan yang diberikan bukan hanya berkaitan dengan pengetahuan tetapi skill dalam menguasai ruang kelas, menciptakan suasana pembelajaran yang efektif serta menciptakan kesan nyaman antara siswa dan murid. Pelatihan ini juga diperlukan agar guru semakin termotivasi untuk secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Selanjutnya motivasi juga memiliki berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut *Berelson & Steiner* (2003) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya. Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001). Kurangnya kedisiplinan serta kurang taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Selain disiplin kerja, kemampuan guru juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*) dan manajer belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengejar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
5. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum

Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi
Penelitian ini di harapkan dapat memberikan modul atau rekomendasi bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja guru serta sebagai bahan referensi bagi instansi terkait dalam menentukan program pelatihan bagi guru
2. Bagi Penulis
Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, dan pengetahuan dan pengalaman mengenai Pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja serta dapat menambah pengalaman dalam mempelajari gap anatar teori dan praktik di lapangan
3. Bagi pihak lain
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian yang membahas mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan, motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan peningkatan kinerja

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal,2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja

2. Pelatihan

Kamil (2010:56) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Tujuan pelatihan haruslah menjadi sarana pemenuh kebutuhan peserta pelatihan untuk dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap yang dapat dimanfaatkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan kompetensinya sebagai upaya pengembangan usaha. Ada beberapa indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012 :116) terdiri dari jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih dan biaya

3. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves*, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Sumber motivasi dapat digolongkan menjadi dua sumber yaitu, motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik) seperti lingkungan. Ada beberapa indikator motivasi menurut Mangkunegara terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja dan pemanfaatan waktu.

4. Disiplin Kerja

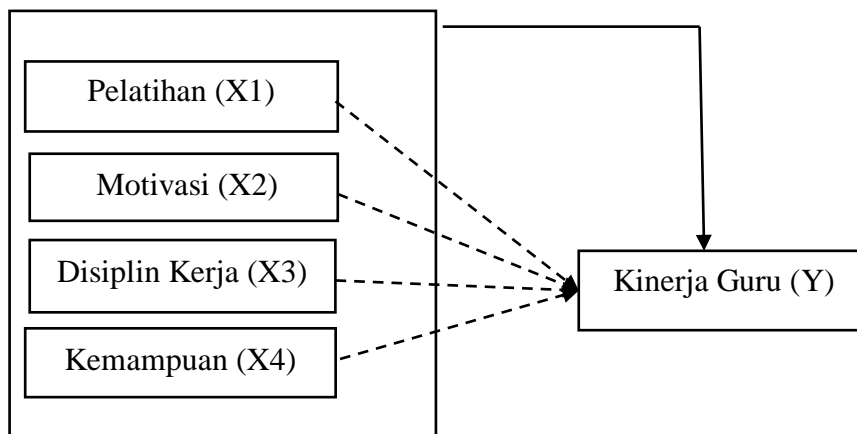
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan

instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Menurut Hasibuan (2016 : 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru diantaranya kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis

5. Kemampuan

Menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Kreitner (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2011 : 67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Sumber : Data, diolah, 2020

Hipotesis Penelitian

- Ha : Bahwa Variabel Pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
- Hb : Bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
- Hc : Bahwa Variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
- Hd : Bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?
- He : Bahwa Variabel Kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum?

Metode Penelitian**Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam Skripsi ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Guru di Koordinator wilayah di jalan A. yani no 15 Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang. Waktu penelitian dilakukan antara bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh guru yang di koordinator wilayah kecamatan Ngajum yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dengan teknik *simple random sampling* yang berarti pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik penentuan besarnya sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 92.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Pelatihan, indikator pelatihan terdiri dari :
1. Metode Pelatihan, metode pelatihan yang dilakukan senantiasa efektif menyesuaikan kondisi guru.
 2. Jenis Pelatihan, jenis pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru.

3. Materi Pelatihan, materi pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan kurikulum.
4. Pelatih, pelatih atau instruktur yang memberikan materi dalam pelatihan memiliki kompetensi yang baik.
5. Peserta pelatihan, para peserta pelatihan senantiasa merupakan peserta yang terseleksi berdasarkan kualifikasi.
- b. Motivasi, indikator motivasi terdiri dari :
 1. Sosial, Para guru memiliki semangat dalam menciptakan harmonisasi dalam hubungan sosial di sekolah.
 2. Fisiologis atau kebutuhan fisik, Para guru merasa memiliki fasilitas kebutuhan fisik yang sejahtera.
 3. Keamanan, Para guru merasa aman bekerja dilingkungan sekolah.
 4. Penghargaan, Para guru merasa adanya penghargaan yang baik atas prestasi yang diperoleh oleh pimpinan sekolah.
 5. Aktualisasi diri, Para guru diberi peluang yang luas untuk beraktualisasi oleh pimpinan.
- c. Disiplin kerja, indikator disiplin kerja terdiri dari :
 1. Para guru selalu datang tepat pada waktunya
 2. Para guru mematuhi semua peraturan organisasi yang berlaku.
 3. Para guru mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
 4. Mematuhi peraturan, Para guru senantiasa mematuhi peraturan sekolah
 5. Para guru senantiasa menjaga Ketertiban dalam melaksanakan tugas.
- d. Kemampuan, indikator kemampuan terdiri dari :
 1. Penguasaan guru terhadap *knowledge*, (materi pelajaran).
 2. Penguasaan guru terhadap skill, (Komunikasi terhadap siswa)
 3. Penguasaan guru terhadap terhadap media pembelajaran.
 4. Pengalaman guru dalam mengajar anak didik.
 5. Penguasaan guru terhadap keterampilan mengelola kelas
- e. Kinerja guru, indikator kinerja guru terdiri dari :
 1. *Job Knowledge*, Para guru memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaannya.
 2. *Initiative*, yaitu para guru selalu memiliki inisiatif dalam melakukan inovasi.
 3. *Dependability*, para guru senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
 4. *Cooperation*, para guru senantiasa mampu bekerjasama dalam tim dalam menyelesaikan tugas
 5. *Quality of Work*, para guru senantiasa mampu menyelesaikan tugasnya sesuai kualifikasi tugas.

Metode Analisis Data

1. Uji instrument
 - a. Uji validitas

Valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Apabila r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} maka instrumen dinyatakan valid. Apabila r_{Hitung} lebih kecil dari r_{Tabel} maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach* yang menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian adalah jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0.60$)

2. Uji normalitas data

Penelitian ini teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu dengan menggunakan rumus *Uji Kolmogorov Smirnov*. *Uji Kolmogorov Smirnov* ini digunakan untuk menguji nilai residual dari persamaan regresi. Jika signifikan *uji Kolmogorof Smirnov* < 0.05 maka H_0 ditolak, maka data residual berdistribusi tidak normal. Jika signifikan *uji Kolmogorof Smirnov* > 0.05 maka H_0 diterima, maka data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2011:38).

3. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolinearitas

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2005: 92)

b. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Priyatno (2011:296).

4. Analisis regresi linier berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan oleh Sugiyono (2014:277), yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan /;

Y : Kinerja Guru

a : Konstanta

$b_1 b_2 b_3 b_4$: Koefisien regresi

X1 : Pelatihan

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin Kerja

X4 : Kemampuan

e : Error

5. Uji hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2018:179) mengemukakan bahwa Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas (*independent variable*) yakni pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja guru sebagai variabel terikatnya.

b. Uji t

Ghozali (2013:98) mengemukakan bahwa pada dasarnya Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan t tabel dengan t hitung. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$.

6. Koefisien Determinasi

Apabila R^2 bernilai 0 maka dikatakan tidak ada variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh hubungan tersebut, dan jika R^2 bernilai 1 maka dikatakan variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara penuh oleh model yang digunakan. Dengan demikian R^2 bernilai antara 0 dan 1. Untuk regresi dengan variabel independen lebih dari 1, digunakan *Adjusted R2* sebagai koefisien determinansi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang sebanyak 92 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi nama, jenis kelamin, usia, golongan, pendidikan terakhir dan jumlah pelatihan yang pernah di ikuti

Deskripsi Jawaban Responden

Data hasil penelitian terdiri dari empat variabel bebas yaitu variabel pelatihan (X1), variabel motivasi (X2), variabel disiplin kerja (X3) dan variabel kemampuan (X4). Variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). pada bagian ini akan di deskripsi jawaban responden digunakan untuk menggambarkan tanggapan mengenai Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan.

Pembahasan

1. Uji instrument

a. Uji validitas

Valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Apabila r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} maka instrumen dinyatakan valid. Apabila r_{Hitung} lebih kecil dari r_{Tabel} maka

instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut merupakan hasil uji validitas yang telah dilakukan

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	>	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Indikator 1	0,680	>	0,204	Valid
	Indikator 2	0,695	>	0,204	Valid
	Indikator 3	0,760	>	0,204	Valid
	Indikator 4	0,676	>	0,204	Valid
	Indikator 5	0,688	>	0,204	Valid
Motivasi (X2)	Indikator 1	0,649	>	0,204	Valid
	Indikator 2	0,688	>	0,204	Valid
	Indikator 3	0,459	>	0,204	Valid
	Indikator 4	0,691	>	0,204	Valid
	Indikator 5	0,720	>	0,204	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Indikator 1	0,735	>	0,204	Valid
	Indikator 2	0,712	>	0,204	Valid
	Indikator 3	0,653	>	0,204	Valid
	Indikator 4	0,824	>	0,204	Valid
	Indikator 5	0,288	>	0,204	Valid
Kemampuan	Indikator 1	0,552	>	0,204	Valid
	Indikator 2	0,718	>	0,204	Valid
	Indikator 3	0,685	>	0,204	Valid
	Indikator 4	0,542	>	0,204	Valid
	Indikator 5	0,757	>	0,204	Valid
Kinerja Guru	Indikator 1	0,680	>	0,204	Valid
	Indikator 2	0,823	>	0,204	Valid
	Indikator 3	0,746	>	0,204	Valid
	Indikator 4	0,743	>	0,204	Valid
	Indikator 5	0,815	>	0,204	Valid

Sumber : Data dikerjakan, 2020

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja, kemampuan dan kinerja guru dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

b. Uji reliabilitas

Teknik digunakan untuk mengukur reabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika (Ghozali, 2009: 42): *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument pengamatan dinyatakan reliabel. *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument pengamatan tidak *reliable*.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Keterangan
Pelatihan	0.731	Reliabel
Motivasi	0.647	Reliabel
Disiplin Kerja	0.667	Reliabel
Kemampuan	0.662	Reliabel
Kinerja Guru	0.793	Reliabel

Sumber : Data dikerjakan, 2020

Berdasarkan tabel di atas bahwa semua variabel yang digunakan bersifat reliabel dimana setiap variabel mempunyai nilai koefisien alpha lebih dari 0,6.

2. Uji linier berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Hasil analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.463	3.374		-1.323	.189
1 Pelatihan	.355	.082	.373	4.349	.000
Motivasi	.274	.117	.195	2.349	.021
Disiplin	.133	.095	.122	1.405	.164
Kemampuan	.439	.136	.291	3.221	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel 4.17 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,463 + 0,355X_1 + 0,274X_2 + 0,133X_3 + 0,439X_4$$

3. Uji hipotesis

a. Uji F

Hasil uji statistik F disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	286.891	4	71.723	17.829	.000 ^b
Residual	349.978	87	4.023		
Total	636.870	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, Pelatihan, Disiplin

Sumber : Data diolah, 2020

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan variabel independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Hasil uji signifikan t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.463	3.374		-1.323	.189
Pelatihan	.355	.082	.373	4.349	.000
1 Motivasi	.274	.117	.195	2.349	.021
Disiplin	.133	.095	.122	1.405	.164
Kemampuan	.439	.136	.291	3.221	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel 4.18 diketahui bahwa variabel X1 X2 X4 memiliki nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > 1,9872 (nilai t tabel) yang artinya secara individu variabel X1 X2 X4 berpengaruh signifikan terhadap Y. Sedangkan variabel X3 memiliki nilai signifikan > 0,05 dan t hitung < 1,9872 (nilai t tabel) yang artinya secara individu variabel X3 tidak berpengaruh terhadap Y

4. Analisis koefisien determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.671 ^a	.450	.425	2.00568	.450	17.829	4	87	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tampilan output SPSS *model summary* yang disajikan table 4.20, nilai *adjusted R²* adalah 0,425 Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen yaitu sebesar 42,5%. Masih terdapat 57,5% varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gala (2018:58). Dalam penelitiannya disebutkan pelatihan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-kota Poso. berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Peningkatan kinerja guru dalam mengajar dapat terlaksana dengan baik jika guru sering mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas atau kinerja guru dalam pembelajaran sehingga kualitas pendidikan pun akan meningkat. Pelatihan yang diikuti oleh guru di Koordinator Wilayah Kecamatan Ngajum Dalam mengajar.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,021. Nilai ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi memiliki peran penting yang dapat

mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Motivasi guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum dalam mengajar bersumber dari intrinsik dan ekstrinsik. Guru di koordinator wilayah Ngajum secara sadar termotivasi untuk memberikan pendidikan terbaik kepada para siswa agar mereka bisa maksimal dalam belajar. Motivasi intrinsik juga tercipta berkat kemampuan guru dalam menciptakan harmonisasi hubungan sosial di sekolah. Motivasi ekstrinsik tercipta karena guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum merasa adanya penghargaan yang baik atas prestasi mengajar yang dilakukan. Kerja keras mereka selama mengajar dihargai oleh pimpinan sekolah dan rekan sesama guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizal (2019), dalam penelitiannya dijelaskan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang sebesar 46,4%. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya setiap terjadi peningkatan motivasi di Kota Pekalongan akan meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitiannya juga dijelaskan pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,164. Nilai ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan

Ada beberapa hal terkait kedisiplinan yang masih menjadi permasalahan guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum. Ada beberapa guru yang masih ditemukan kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa guru juga kedapatan sesekali meninggalkan ruangan kelas ketika jam pelajaran berlangsung. Permasalahan seperti keterlambatan masih ditemui di beberapa daerah di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum. Hal ini tentunya ada kaitannya dengan kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja belum memiliki peran penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan hasil penelitian hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Guru masih bisa

fokus dalam melaksanakan tugasnya meskipun mengalami keterlambatan. Hanya saja ada waktu yang terbuang, seharusnya waktu tersebut bisa dimanfaatkan utk kegiatan belajar mengajar. Guru juga sebagai panutan bisa memberikan contoh yang baik kepada siswa melalui tindakan mereka sehari-hari di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian yang lain ditemukan hasil yang berbeda. Hadiati (2018:50), dalam penelitiannya dijelaskan disiplin guru mampu membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.. Adanya dorongan untuk mentaati tata tertib sekolah dan belajar disiplin sangat diperlukan karena disiplin melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyia-nyiakan waktu berlalu dalam kehampaan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019). Dalam penelitiannya dijelaskan Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang sebesar 21,4%.

4. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Nilai ini menunjukkan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa kemampuan memiliki peran penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Kesuksesan dalam pembelajaran dipengaruhi banyak faktor, salah satu diantaranya adalah faktor kualitas guru. Keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Kemampuan guru di koordinat wilayah Kecamatan Ngajum dalam memanfaatkan berbagai macam media pembelajaran sangat bermanfaat dalam kegiatan belajar mengajar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumantri (2017), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemampuan merupakan faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja guru. Sehingga dalam setiap sekolah, Kemampuan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Semakin baik kemampuannya maka akan mampu meningkatkan Kinerjanya

sebaliknya apabila Kemampuannya tidak menarik maka akan mempersulit sekolah untuk meningkatkan Kinerja gurunya.

5. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F yang telah dilakukan ke empat variabel bebas memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan ke empat variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa ke empat variabel bebas memiliki peran penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gala dkk (2017), dalam penelitiannya dijelaskan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,9%. Dalam penelitiannya juga dijelaskan peran pelatihan dan motivasi dapat memberikan semangat bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya melalui keikutsertaannya mengikuti pelatihan relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru, baik yang diadakan di lingkup sekolah maupun Dinas Pendidikan. Kinerja mengajar akan meningkat apabila setiap guru yang telah mengikuti pelatihan mampu menerapkan hasil pelatihan yang telah diikuti pada kegiatan pembelajaran sehingga hal tersebut juga akan berpengaruh pada hasil pembelajaran yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sumantri (2017). Dalam penelitiannya dijelaskan secara simultan kemampuan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri di Balongpanggang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 17.664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dalam penelitian juga dijelaskan sangat penting bagi guru memiliki kemampuan. Kemampuan yang dimaksud bukan hanya dari segi pengetahuan. Kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan membangun Susana kelas yang kondusif dan aktif sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, baik yang sifatnya praktik maupun teori.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Bahwa variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di coordinator wilayah

- kecamatan ngajum kabupaten malang. Keempat variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 42,5% terhadap variabel kinerja guru
2. Bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang.
 3. Bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang.
 4. Bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang.
 5. Bahwa variabel kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang.

Keterbatasan

Berikut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan. Hasil uji determinasi menunjukkan pengaruh ke empat variabel bebas terhadap variabel kinerja guru sebesar 42,5%. Hal ini berarti masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan jumlah variabel bebas yang lain untuk mengetahui kinerja guru
2. Responden penelitian ini hanya mencakup guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas daerah penelitian yang bisa dijadikan sampel penelitian

Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka saran yang diajukan antara lain:

1. Guru di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang diharapkan meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Hal ini dilakukan agar waktu yang ada bisa dipergunakan dengan maksimal.
2. Kegiatan belajar mengajar di koordinator wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang dilaksanakan lebih bervariasi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi. Seperti menggunakan video sebagai salah satu alternative materi yang selanjutnya bisa didiskusikan bersama.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung
- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anam Chairul. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol 4. No 1 Hal 40 - 56
- Angelo, Kinichi, Robert Kreitner, 2005. Perilaku Organisasi (Organization Behavior), Jakarta : Salemba Empat
- Berelson and Steiner, 2003. Consumer Behaviour Implication, Business Publication Inc., Dallas Texas.
- Gala Novayanti dkk. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Ketja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se Kota Poso. e-jurnal Mitra Sains. Volume 5 Nomor 2. Hal 58-66
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiati Eti. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se Kota Bandar Lampung. AI-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam. Vol 8 No 1. Hal 50 - 65
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kamil, M. 2010. Model Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Alfabeta
- Moh. Uzer Usman. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Peraturan Bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, dan Menteri Agama Nomor 05/X/PB/2011, SPB/03/M.PAN-RB/10/2011, 48 Tahun 2011, 158/PMK.01/2011, 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil
- Priyatno, Duwi. 2011. Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Riyadi Slamet dan Mulyapradana M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol 13 . No 16. Hal 106 – 107
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*. Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). Human Resources Management. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta



- Sumantri Bambang. 2017. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggang. Jurnal Mitra Pendidikan. Vol 1. No 7. Hal 789 - 800
- Syamsu Rizal Anis. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. Jurnal Ulul Albab. Vol 23. No 1. Hal 15 – 22
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada